



NORGES HØYESTERETT

Den 20. april 2017 avsa Høyesterett dom i

HR-2017-777-A, (sak nr. 2016/1884), sivil sak, anke over dom,

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)

Nokas AS

(advokat Margrethe Meder – til prøve)

mot

Landsorganisasjonen i Norge (LO)

(advokat Einar Stueland)

S T E M M E G I V N I N G :

- (1) Dommer **Bårdsen**: Saken gjelder anke over Arbeidsrettens dom i sak om brudd på ansiennitetsreglene i Hovedavtalen mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Næringslivets Hovedorganisasjonen (NHO) § 8-2. Spørsmålet er om Arbeidsretten har gått ut over sin kompetanse etter arbeidstvistloven § 33 andre ledd, jf. § 1 bokstav i, når retten i tillegg til å slå fast at tre av oppsigelsene var tariffstridige, også avsa dom for at de "er ugyldige".
- (2) I forbindelse med nedbemanning på Sola Heliport utenfor Stavanger sa Nokas AS i november 2015 opp 19 av de ansatte. Det oppstod uenighet om flere forhold, blant annet med hensyn til den *utvalgskretsen* som dannet grunnlaget for oppsigelser etter ansiennitetsprinsippet i Hovedavtalen § 8-2. Nokas AS hadde avgrenset kretsen til de ansatte på Sola Heliport. Arbeidstakersiden gjorde gjeldende at denne utvalgskretsen var for snever og ikke saklig begrunnet, ettersom Nokas AS hadde over 20 driftssteder i regionen. Det ble gjennomført drøftingsmøter og forhandlingsrunder på flere nivåer, uten at det kom til enighet.
- (3) Den 8. mars 2016 anla LO og Norsk Arbeidsmandsforbund sak for Arbeidsretten mot Nokas AS og NHO, hvor det med grunnlag i Hovedavtalen § 8-2 blant annet ble krevd dom for at oppsigelsene av tre av de ansatte – Karin Elisabeth Skage Olufsen, Anne Karin Riisa og Linda Danielsen – var "tariffstridige og ugyldige". I tilsvar til Arbeidsretten 13. april 2016, gjorde Nokas AS og NHO blant annet gjeldende at det ikke var anledning til å få dom for at oppsigelsene var "ugyldige".

- (4) Arbeidsrettens dom 20. juni 2016 har slik domsslutning:
- "1. **Hovedavtalen mellom LO og NHO § 8-2 er å forstå slik at det skal anvendes bedriftsansiennitet med mindre det er saklig grunn til å anvende en snevrere utvelgelseskrets.**
 2. **Den utvelgelseskrets Nokas AS har benyttet ved oppsigelse av Karin Elisabeth Skage Olufsen, Anne Karin Riisa og Linda Danielsen er tariffstridig.**
 3. **Oppsigelsene av Karin Elisabeth Skage Olufsen, Anne Karin Riisa og Linda Danielsen er gitt uten at det er foretatt en korrekt ansiennitetsvurdering.**
 4. **Oppsigelsene av Karin Elisabeth Skage Olufsen, Anne Karin Riisa og Linda Danielsen er tariffstridige og ugyldige.**
 5. **Tredagersfristen i Hovedavtalen mellom LO og NHO § 8-2 har ikke betydning for adgangen til å tvisteforhandle eller reise søksmål for Arbeidsretten om brudd på ansiennitetsregelen i § 8-2."**
- (5) Et mindretall på to dommere kom til at utvalgskretsen var tariffmessig.
- (6) Ved spørsmålet om det var anledning til å kreve dom for at oppsigelsene var "ugyldige", tar Arbeidsrettens flertall på fem dommere utgangspunkt i som et alminnelig tariffrettslig prinsipp at en arbeidsgiver som treffer en tariffstridig beslutning "er forpliktet til å gjenopprette en tariffmessig tilstand". En slik "ugyldighetsvirkning", heter det, "vil følge av tariffforholdet og krever ingen særskilt hjemmel i lov eller avtale", se avsnitt 91 i dommen. Arbeidsretten fremholder samme sted at dersom en oppsigelse kjennes tariffstridig og ugyldig, "vil gjenoppretting av en tariffmessig tilstand tilsi at arbeidsforholdet må fortsette som om oppsigelse ikke er gitt".
- (7) Nokas AS og NHO har anket Arbeidsrettens dom til Høyesterett, jf. arbeidstvistloven § 58 femte ledd andre punktum. Anken er begrenset til domsslutningen punkt 4, så langt den slår fast at oppsigelsene av Skage Olufsen, Riisa og Danielsen er "ugyldige".
- (8) Jeg nevner at ved stevning 15. februar 2016 hadde Karin Elisabeth Skage Olufsen, Anne Karin Riisa og Linda Danielsen reist egen sak for Stavanger tingrett med krav om dom for at oppsigelsene av dem var usaklige og ugyldige etter reglene i arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd, jf. § 15-12 første ledd. De ble stående i stillingene, jf. § 15-11. Det er opplyst at saken for Stavanger tingrett ble stilt i bero i påvente av Arbeidsrettens avgjørelse i saken her, og at søksmålet ble trukket som følge av at Skage Olufsen, Riisa og Danielsen ble tatt tilbake i arbeid hos Nokas AS etter Arbeidsrettens dom.
- (9) De ankende parter – *Nokas AS* og *Næringslivets Hovedorganisasjon* – har i korte trekk gjort gjeldende:
- (10) Ved å gi dom for at oppsigelsene av Karin Elisabeth Skage Olufsen, Anne Karin Riisa og Linda Danielsen er "ugyldige", har Arbeidsretten gått utenfor sin domsmyndighet etter arbeidstvistloven § 33 andre ledd, jf. § 1 bokstav i. Disse bestemmelsene begrenser rettens kompetanse til tvister om "krav som bygger på en tariffavtale". Dette dekker krav om økonomisk oppgjør som bygger på tariffavtale,

og erstatningskrav som følge av tariffbrudd. Krav om dom for at en oppsigelse er ugyldig, er ikke en slik tvist.

- (11) Arbeidsretten kan ikke avgjøre med rettskraftvirkninger at oppsigelsene er ugyldige, ettersom ugyldighet er en lovbestemt, ikke en tariffestet, virkning av at en oppsigelse anses som usaklig, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd, jf. § 15-12 første ledd. Høyesteretts dom i Rt-2012-1702 har ikke overføringsverdi: Den saken gjaldt oppsigelse av en tillitsvalgt, hvor arbeidsmiljølovens regler om oppsigelse er tatt direkte inn i Hovedavtalen § 5-11. Heller ikke i Arbeidsrettens tidligere praksis er det, ut over saker om tillitsvalgte, eksempler på at det er gitt dom for at en oppsigelse er ugyldig.
- (12) Tariffstrid er dessuten kun ett av flere elementer i den helhetsvurderingen som skal gjøres under saklighetsnormen etter arbeidsmiljøloven § 15-7 første ledd. Ugyldighet er ikke en nødvendig konsekvens av tariffbruddet. Arbeidsretten skulle ha begrenset seg til å konstatere tariffbrudd eller en tariffstridig handling, og overlate til Nokas AS å reparere tariffbruddet.
- (13) Ved å avsi dom for ugyldighet har Arbeidsretten derfor gjort mer enn å tolke Hovedavtalen og gi pålegg om å gjenopprette tariffmessig tilstand: Arbeidsretten tar i realiteten stilling til spørsmålet om arbeidsmiljølovens saklighetskrav er brutt, og det på et for snevert grunnlag.
- (14) Arbeidsrettens domsmyndighet må uansett avgrenses slik at arbeidsgivers grunnleggende lovfestede rettigheter ikke settes til side. Dette gjelder retten til å få oppsigelsessaker håndtert etter det helhetlige regelverket i arbeidsmiljøloven kapittel 15 til 17, inkludert fristen for søksmål i § 17-4 første ledd og muligheten for å kreve dom for opphør av ansettelsesforholdet selv om oppsigelsen er usaklig, jf. § 15-12 første ledd andre punktum. Arbeidsrettens dom er endelig, jf. arbeidstvistloven § 58 femte ledd første punktum. Arbeidsgiveren mister derfor muligheten for anke over ugyldighetsspørsmålet. Dette er problematisk også av hensyn til Grunnloven § 88, ettersom lovens ordning i tilfelle avskjærer anke over gyldighetsspørsmålet til Høyesterett, jf. Rt-1980-52 (Hooas).
- (15) Nokas AS og Næringslivets Hovedorganisasjon har lagt ned slik felles påstand:
1. **Arbeidsrettens dom av 20. juni 2016, slutningens punkt 4, oppheves så langt gjelder dom for kravet om at oppsigelsene er "ugyldige".**
 2. **Saken avvises fra Arbeidsretten så langt gjelder kravet om ugyldighet.**
 3. **Nokas AS og NHO tilkjennes sakens kostnader for Høyesterett."**
- (16) Ankemotparten – *Landsorganisasjonen i Norge* – har i korte trekk gjort gjeldende:
- (17) Arbeidsrettens dom – slutningen punkt 4 om ugyldighet – gjelder en tariffestet rettstvist, et krav som bygger på tariffavtale, jf. arbeidstvistloven § 33 andre ledd, jf. § 1 bokstav i. Arbeidsretten har i så måte eksklusiv domsmyndighet, som heller ikke kan overprøves ved anke, jf. arbeidstvistloven § 58 femte ledd.

- (18) Dersom Arbeidsretten kommer til at det foreligger tariffbrudd, har retten kompetanse til å pålegge tariffpartene å gjenopprette tariffmessig tilstand. Retten kan videre, i henhold til en langvarig praksis og innenfor tariffavtalens rammer, gi nærmere direktiver om hvordan gjenoppretting skal skje. Et eksempel på et slikt gjenopprettende tiltak er ugyldighet, som innebærer pålegg til arbeidsgiver om ikke å gjøre en tariffstridig oppsigelse gjeldende. Rettsgrunnlaget for dette pålegget i saken her er Hovedavtalen § 8-2, ikke arbeidsmiljølovens regler. Arbeidsretten har gitt dom for en rettsvirkning som innebærer at tariffmessig tilstand blir gjenopprettet, og som har sin hjemmel i tariffsystemet.
- (19) Dom for at oppsigelsene av Karin Elisabeth Skage Olufsen, Anne Karin Riisa og Linda Danielsen i tariffrettslig forstand er "ugyldige", innebærer ingen utvidelse av Arbeidsrettens kompetanse som rokker ved arbeidsgivers rettsposisjoner under arbeidsmiljøloven. Det oppstår heller ikke nye spørsmål knyttet til arbeidsgivers ankerett i tariffsaker, eller om forholdet til Grunnloven § 88.
- (20) Landsorganisasjonen i Norge har lagt ned slik påstand:
- "1. Anken forkastes.**
- 2. LO tilkjennes sakskostnader for Høyesterett."**
- (21) *Jeg er kommet til at anken må forkastes.*
- (22) Arbeidsrettens avgjørelser kan, som den store hovedregelen, ikke ankes. Arbeidstvistloven § 58 femte ledd tillater likevel anke over dom "til oppheving på det grunnlag at saken ikke hører under Arbeidsrettens domsmyndighet". Anken her gjelder et slikt spørsmål.
- (23) Det er på det rene at anken avgjøres av Høyesterett, selv om § 58 femte ledd andre punktum utpeker Høyesteretts ankeutvalg som ankedomstol, jf. Rt-2012-1702 avsnitt 23–28.
- (24) Av 2012-dommen avsnitt 36–41 følger det videre at partene kan ha rettslig interesse i å få anken avgjort i Høyesterett selv om de, slik tilfellet er i saken her, har innrettet seg etter Arbeidsrettens dom. På samme måte som i saken fra 2012, reiser anken et prinsipielt spørsmål om rekkevidden av Arbeidsrettens domsmyndighet, et spørsmål som partene i arbeidslivet har et klart behov for å få rettslig avklart gjennom et prejudikat fra Høyesterett.
- (25) Jeg går så til hovedspørsmålet: Har Arbeidsretten, ved å avsi dom for at oppsigelsene av Skage Olufsen, Riisa og Danielsen er "ugyldige", gått ut over sin kompetanse?
- (26) Det fremgår av arbeidstvistloven § 33 andre ledd første setning at Arbeidsretten "skal behandle rettstvister som er omhandlet i § 1 bokstav i". Paragraf 1 bokstav i definerer "rettstvister" som "en tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om en tariffavtales gyldighet, forståelse eller eksistens eller om krav som bygger på en tariffavtale". Det ligger i ordlyden, og følger også av systemet som sådan, at Arbeidsrettens kompetanse etter bestemmelsene er eksklusiv. Spørsmål som hører under Arbeidsretten etter § 33 andre ledd, jf. § 1

bokstav i kan ikke avgjøres av de alminnelige domstolene, jf. Rt-2013-1048 avsnitt 16.

- (27) Det er enighet om, og lang tradisjon for, at § 33 andre ledd første setning gir Arbeidsretten kompetanse til å slå fast i doms form at en beslutning som en konkret arbeidsgiver har truffet, er "tariffstridig". Det følger også av etablert praksis fra Arbeidsretten at dens eksklusive kompetanse etter § 33 andre ledd første punktum til å "behandle rettstvister som er omhandlet i § 1 bokstav i" omfatter det å ta stilling til hvilke *tariffrettslige virkninger* tariffstriden får mellom partene i den aktuelle tariffavtalen. Jeg er enig i det som her er lagt til grunn. For så vidt gjelder erstatningsansvar for brudd på tariffavtale, fremgår denne kompetansen uttrykkelig av § 33 andre ledd andre punktum, jf. § 9. Men Arbeidsrettens kompetanse til å ta stilling til de tariffrettslige virkningene av tariffbrudd er, så vidt jeg kan forstå, i utgangspunktet generell. I ARD-2013-204 avsnitt 59 (Norwegian) har Arbeidsretten uttalt:

"Konsekvensen av et brudd på en tariffavtale er at medlemmet er forpliktet til å iverksette de nødvendige tiltak for å opprette en tariffmessig tilstand ... Det kan derfor avsies dom for plikten til å bringe et tariffstridig forhold til opphør. Det vil også kunne avsies dom for at det må foretas bestemte handlinger forutsatt at tariffnormene gir klare anvisninger på hva som skal foretas, og det ikke er rettslige eller faktiske hindre for gjenoppretting. Hvis det er alternative måter å bringe tariffstridigheten til opphør på, må utgangspunktet være at Arbeidsretten ikke kan pålegge en bestemt gjennomføringsmåte. Dersom det faktisk ikke er mulig å reetablere en tariffmessig tilstand, vil den som har brutt tariffavtalen uansett ha et erstatningsansvar."

- (28) Den kompetansen til å fastslå tariffrettslige virkninger som Arbeidsretten her beskriver, kommer ikke direkte til uttrykk i arbeidstvistloven. Men den har likevel en forankring i § 1 bokstav i, når Arbeidsrettens kompetanse angis til å omfatte blant annet det å ta stilling til tvist om "forståelse" av tariffavtalen og om "krav som bygger på en tariffavtale". Også ufravikelighetsregelen i arbeidstvistloven § 6 gir et grunnlag, som uttrykk for et tariffrettslig prinsipp om plikt til å gjenopprette tariffmessig tilstand. Den omstendighet at Arbeidsrettens kompetanse er eksklusiv, har også betydning: Så langt kravet om gjennomføring av det aktuelle rettingstiltaket utelukkende bygger på et tariffrettslig grunnlag, vil dom i Arbeidsretten være eneste mulighet for en rettslig avgjørelse. Jeg er derfor også enig i grunnprinsippene for Arbeidsrettens kompetanse, slik disse fremkommer av det jeg nettopp siterte fra Norwegian-dommen.
- (29) Spørsmålet i saken her er om dom for at en oppsigelse er ugyldig på grunn av tariffstrid, berører reglene i arbeidsmiljøloven § 15-7, jf. § 15-12 på en måte som tilsier at Arbeidsretten likevel ikke kan ha kompetanse til å avsi slik dom.
- (30) Jeg er enig med Nokas AS og NHO i at Arbeidsretten ikke har kompetanse til å avgjøre om en oppsigelse er gyldig eller ugyldig etter arbeidsmiljølovens regler. Dette følger, mener jeg, umiddelbart av arbeidstvistloven § 33 andre ledd, jf. § 1 bokstav i, som knytter Arbeidsrettens kompetanse direkte til det å avgjøre tariffrettslige spørsmål. Tvister om krav som bygger på andre grunnlag, faller utenfor. Dette gjelder blant annet krav som følger av individuelle arbeidsavtaler, jf. likevel den snevre unntaksbestemmelsen i § 34 første ledd. Arbeidsretten kan heller ikke – uten særskilt hjemmel – ta stilling til tvister om lovbestemte virkninger, herunder krav om dom for at en oppsigelse er ugyldig etter reglene i

arbeidsmiljøloven § 15-7, jf. § 15-12. Dette gjelder uavhengig av det faktiske grunnlaget for kravet. Jeg holder her utenfor tilfeller der arbeidsmiljølovens regler er tatt inn i, eller på annen måte gjort til en operativ del av, tariffavtalen, slik situasjonen har vært ved oppsigelse av tillitsvalgte siden 1977, jf. Rt-2012-1702.

- (31) Dommen i Rt-2012-1702 viser samtidig at i den utstrekning tariffavtalen gir grunnlag for dette, så vil Arbeidsretten kunne ha kompetanse til å avsi dom for at en oppsigelse er ugyldig, med bindende virkning for arbeidsgiver, jf. avsnitt 59–60 i dommen. Dette er ikke noe nytt i og med Høyesteretts dom. Praksis nærmest helt tilbake til etableringen av Arbeidsretten bygger på en slik forutsetning, som etter mitt syn også er helt i tråd med den kompetansen Arbeidsretten ellers har til å konkretisere hva en arbeidsgiver må gjøre for å gjenopprette tariffmessig tilstand, jf. til sammenligning ARD-1931-140.
- (32) Kjernen i en dom for at en oppsigelse er ugyldig er at Arbeidsretten slår fast at arbeidsgiveren – på *tariffmessig grunnlag vis-a-vis de andre tariffpartene* – er forpliktet til ikke å gjøre oppsigelsen gjeldende; den oppsagte må tas tilbake i arbeid, jf. Stein Evju, "Normer og rettsvirkninger – to tariffrettslige observasjoner", *Arbeidsrett* 2013 side 139–146, på side 145. Forutsetningen for at Arbeidsretten skal kunne avsi en slik dom, må være at den arbeidsgiveren som pålegget retter seg mot, har vært part i saken for Arbeidsretten, jf. arbeidstvistloven § 35 fjerde ledd og Rt-2012-1702 avsnitt 55–57.
- (33) Det faller utenfor Høyesteretts kompetanse ved anke over dom etter arbeidstvistloven § 58 femte ledd andre punktum å overprøve Arbeidsrettens tolking av tariffavtalen. Dette gjelder også spørsmålet om hvilke gjenopprettingsiltak arbeidsgiveren skal pålegges med hjemmel i tariffavtalen, hvor svaret jo nettopp beror på tariffavtaletolking og konkret anvendelse av den tariffrettslige normen. Jeg går derfor ikke nærmere inn på Arbeidsrettens materielle vurderinger. Spørsmålet for Høyesterett er i første rekke om Arbeidsretten har holdt seg innenfor den tariffrettslige rammen som arbeidstvistloven anviser. Jeg viser til Tron Løkken Sundet, "Noen merknader om domsmyndighet og anke i tariffretten", *Arbeidsrett* 2016 side 181–207, på side 201.
- (34) Kravet om dom for ugyldighet er fra LOs side utelukkende bygget på Hovedavtalen, i første rekke § 8-2. Det ligger derfor innenfor Arbeidsrettens kompetanse å avgjøre kravet. Dommen viser at Arbeidsretten har tatt stilling til LOs krav ut fra Hovedavtalens bestemmelser og tariffrettslige prinsipper. Arbeidsmiljølovens regler om usaklige og ugyldige oppsigelser i § 15-7, jf. § 15-12 er ikke nevnt i dommen. Heller ikke med hensyn til rettsvirkningene av tariffstrid er arbeidsmiljølovens regler trukket inn. Grunnlaget for Arbeidsrettens dom for ugyldighet er utelukkende tariffrettslig. Det fremgår av dommen at Arbeidsretten også har vurdert om ugyldighet er en nødvendig tariffrettslig virkning av tariffbruddet. Nokas AS, som pålegget i dommen retter seg mot, var part i saken for Arbeidsretten.
- (35) Slik jeg ser saken, innebærer Arbeidsrettens dom ikke – verken formelt eller reelt – at retten har tatt stilling til noe mer enn det den har kompetanse til innenfor rammene av arbeidstvistlovens regler. At partene etter Arbeidsrettens dom ikke anså det hensiktsmessig å la tvisten for de alminnelige domstoler gå sin gang, er en annen sak.

(36) Med hensyn til de ankende parters anførsler knyttet til det uheldige ved at en arbeidsgiver ikke har mulighet til å anke over Arbeidsrettens vurdering, herunder forholdet til Grunnloven § 88, kan jeg ikke se at saken her står i noen annen stilling enn andre saker der Arbeidsretten med endelig virkning tar stilling til tariffrettslige spørsmål. Jeg nevner at rettsvirkningene av Arbeidsrettens dom ikke går lenger enn rettens kompetanse. At en oppsigelse kjennes ugyldig på tariffrettslig grunnlag, avskjærer ikke en arbeidsgiver fra, innenfor arbeidsmiljølovens alminnelige rammer, å gjøre gjeldende alternative oppsigelsesgrunner med basis i den individuelle arbeidsavtalen.

(37) Anken må etter dette forkastes.

(38) Saken har reist et prinsipielt rettsspørsmål som det vært i begge siders interesse å få avklart gjennom en dom fra Høyesterett. Sakskostnader bør derfor ikke tilkjennes, jf. tvisteloven § 20-2 tredje ledd.

(39) Jeg stemmer for denne

D O M :

1. Anken forkastes.
2. Sakskostnader for Høyesterett tilkjennes ikke.

(40) Dommer **Matheson:** Jeg er i det vesentlige og i resultatet enig med førstvoterende.

(41) Dommer **Berglund:** Likeså.

(42) Dommer **Bull:** Likeså.

(43) Dommar **Utgård:** Det same.

(44) Etter stemmegivningen avsa Høyesterett denne

D O M :

1. Anken forkastes.
2. Sakskostnader for Høyesterett tilkjennes ikke.

Riktig utskrift bekreftes: